

## 育児休業支援金 Q&A

Q. 育児休業支援手当金経過措置について、具体的なケースで確認したい

A. 以下のとおりです。

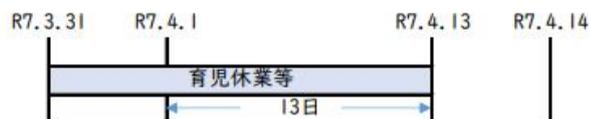
育児休業支援手当金に関して、組合員が、対象期間内に育児休業を通過して14日以上取得している について

Case1 施行日以後の期間のみで、育児休業等をした日数が通算して14日以上



該当する。

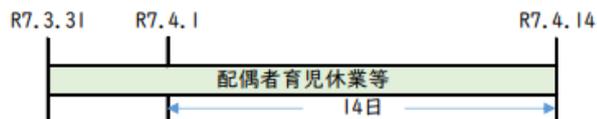
Case2 施行日より前の期間も含めて、育児休業等をした日数が通算して14日以上



該当しない。

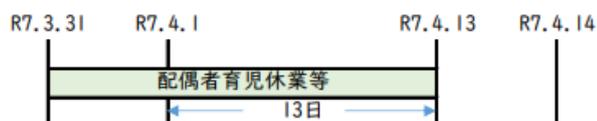
育児休業支援手当金に関して、組合員の配偶者が、子の出生日から56日を経過する日の翌日までに育児休業を通過して14日以上取得している について

Case1 施行日以後の期間のみで、配偶者育児休業等をした日数が通算して14日以上



該当する。

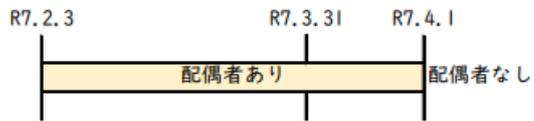
Case2 施行日より前の期間も含めて、配偶者育児休業等をした日数が通算して14日以上



該当する。

育児休業支援手当金に関して、配偶者がいない場合 について

Case1 施行日に、配偶者のない状態となったとき



該当しない。

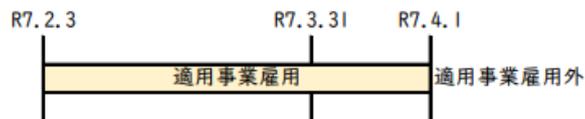
Case2 施行日より前かつ子の誕生日の翌日より後に、配偶者のない状態となったとき



該当しない。

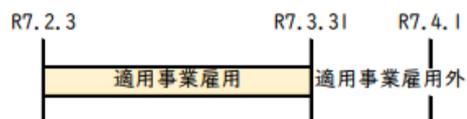
育児休業支援手当金に関して、配偶者が雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業に雇用される労働者ではない場合 について

Case1 施行日に、配偶者が適用事業に雇用される労働者でなくなったとき



該当しない。

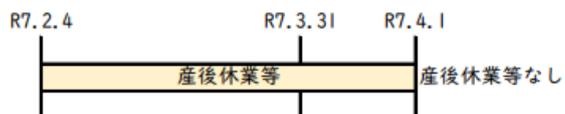
Case2 施行日より前かつ子の誕生日の翌日より後に、配偶者が適用事業に雇用される労働者でなくなったとき



該当しない。

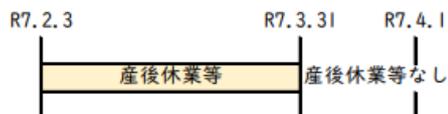
育児休業支援手当金に関して、配偶者が産後休業を取得している場合 について

Case1 施行日時点で、産後休業等をしている場合



該当する。

Case2 施行日の前日（子の誕生日の翌日）時点で、産後休業等をしている場合



該当する。

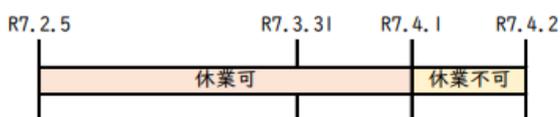
育児休業支援手当金に関して、配偶者が対象期間内において、育児休業を取得できないやむを得ない理由がある場合 について

Case1 誕生日から56日を経過した日までの期間に施行日も含まれ、かつその全期間について休業不可の場合（子の誕生日：R7.2.4）



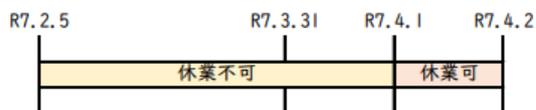
該当する。

Case2 誕生日から56日を経過した日までの期間に施行日も含まれ、かつ施行日以後の全期間について休業不可の場合（子の誕生日：R7.2.5）



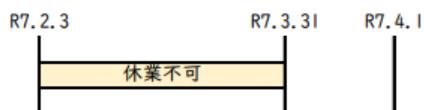
該当しない。

Case3 誕生日から56日を経過した日までの期間に施行日も含まれ、かつ施行日より前の全期間について休業不可の場合（子の誕生日：R7.2.5）



該当する。

Case4 誕生日から56日を経過した日までの期間に施行日は含まれず、かつその全期間について休業不可の場合（子の誕生日：R7.2.3）



該当する。

Q. 育児休業支援手当金を受給可能な子の生年月日について、男性組合員の場合は令和7年2月17日以降、女性組合員の場合は出産の予定日に当該子が出生したとすると令和6年12月23日以降という認識でよいか。

A. お見込みのとおりです。

Q. 組合員が取得すべき育児休業等の日数「14日」について、週休日を含むか。

A. 含みます。

Q. 組合員が男性の場合、配偶者である女性は原則として産後休業を取得していることから、組合員自身の育児休業等の取得要件を満たせば育児休業支援手当金の支給が可能という理解でよいか。

A. 添付書類により産後休業を取得していることが確認できれば、お見込みのとおりです。

Q. 組合員が育児休業を分割取得し、1度目の育児休業等が28日に満たなかった場合、子が1歳に達するまでの間に2度目の育児休業を取得すれば、残りの日数分、育児休業支援手当金の支給が可能か。

A. 育児休業支援手当金は、対象期間内に育児休業等をした日1日につき支給されるものであるため、2度目の育児休業の取得が対象期間内にある限り、残りの日数分の支給が可能です。